



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de CODIJISA

S.A.C., Comas 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Apolinario Terreros, Kelly Arabela (ORCID: 0000-0002-5264-7178)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi Esposo por inculcarme valores, por brindarme su apoyo absoluto en cada etapa de mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por concederme la oportunidad de crecer a nivel profesional y cumplir mis objetivos.

A mi asesor, Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza; por sus orientaciones, enseñanzas y por su preocupación por aportar a la calidad educativa.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo Apolinario Terreros Kelly Arabela con DNI N° 70387814, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de diciembre del 2019



.....
Apolinario Terreros Kelly Arabela
DNI: 70387814

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1. Diseño de investigación	9
2.2. Tipo de investigación	10
2.3. Población y muestra	11
2.4. Técnicas e instrumento, validez y confiabilidad	11
2.5. Procedimiento	14
2.6. Método de análisis de datos	14
2.7. Aspectos éticos	14
III.RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	30

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación de la Capacitación y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019, las teorías que las fundamentan son; Según Siliceo (2014) define que la capacitación es una actividad planificada en base a la necesidad de la organización que está dirigida a las habilidades y conocimientos del empleado. Por otro lado, rendimiento laboral según Whitmore (2016) menciona que el rendimiento laboral, se trata de sacar lo mejor de sí siempre, es decir uno mismo es propio de lo que quiere llegar a ser en este mundo. La importancia del estudio consiste en la necesidad que existe en las empresas de contar con personal competente, ya que la gran cantidad de empresarios no conocen que el logro que tienen en su organización es por parte de los trabajadores, desconocen lo valioso de tener un empleado preparado y que manejen una buena administración en el área de recursos humanos. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la población fue constituida por 40 trabajadores y la muestra censal ha sido de 40 trabajadores. La técnica utilizada ha sido la encuesta y como instrumento para recopilar los datos se usó el cuestionario tipo Likert conformada por 20 preguntas, de acuerdo a los resultados y análisis descriptivo e inferencial respectivos se concluye que la capacitación tiene relación con el rendimiento laboral.

Palabras clave: capacitación, rendimiento laboral, recursos humanos

Abstract

The objective of the thesis has been to determine the relationship of the Training and Work Performance of the Collaborators of CODIJISA S.A.C., Comas 2019, the theories that underlie them are; According to Siliceo (2014), it defines that training is a planned activity based on the need of the organization that is aimed at the skills and knowledge of the employee. On the other hand, job performance according to Whitmore (2016) mentions that job performance is always about getting the best of himself, that is to say, one's own is what you want to be in this world. The importance of the study is the need that exists in companies to have competent personnel, since the large number of employers do not know that the achievement they have in their organization is by the workers, they do not know how valuable it is to have an employee prepared and that they manage a good administration in the area of Human Resources. The type of research has been applied, the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level, the population was constituted by 40 workers and the census sample has been 40 workers. The technique used was the survey and as a tool to collect the data, the Likert questionnaire was used, consisting of 20 questions, according to the respective descriptive and inferential results and analysis, it is concluded that the training is related to work performance.

Keywords: training, work performance, human resources

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día a nivel global, Lucianeti (2011) informa que las empresas en años anteriores decían que el comensal era fundamental, pero hoy en día, las empresas de origen japonés y de otras partes del mundo empresarial, tienen otra forma de pensar; sostienen que el desarrollo humano es el elemento principal, lo cual dejan de lado su desarrollo del personal que se encuentra en la organización.

A nivel internacional, en la empresa Engineered Security Solutions C.A., el problema es la falta del personal competente, ya que la gran cantidad de empresarios no conocen que el logro que tienen en su organización es por parte de los trabajadores, desconocen lo valioso de tener un empleado preparado y que manejen una buena administración en Recursos humanos. A nivel nacional la municipalidad provincial de Puno se ha visto el problema de falta del personal preparado para las diferentes actividades que se ejecutan en la municipalidad, no se está prestando la atención de la educación profesional de los empleados, están orientados a satisfacer otros tipos de necesidades dentro de la municipalidad, deberían de considerar la actualización de conocimiento del colaborador, y así la empresa tendrá mejores beneficios. La empresa Codijisa S.A.C., está ubicada en el distrito de Comas, se dedica a la distribución de productos de primera necesidad, tiene diferentes sedes en las provincias del Perú; dentro de la organización se identificó el problema de la falta del personal calificado en algunas áreas de la empresa, ya que, durante sus actividades diarias, al empleado se le presentan diferentes problemas y no son capaces de resolver de forma inmediata el problema que se ha suscitado en la organización o en su área que labora.

Al respecto, Palvalin, Vuolle, Jääskeläinen, Laihonen y Lönnqvist (2015) Buscaron soluciones innovadoras referentes a herramientas tecnológicas de información y a la optimización del trabajo. Concluyendo que al investigar y evaluar el trabajo individual con el programa SmartWow; el entorno y el bienestar laboral genera mayor productividad.

Asimismo, Chiang, Hsu y Shih (2015) Propusieron un sistema de trabajo que impulse a los empleados a intercambiar ideas referentes al ámbito laboral. Demostrando que la gestión adecuada del recurso humano promueve y mejora el rendimiento creativo a niveles altos.

Además, Karakaş y Şahin (2017) Buscaron determinar si el problema laboral familiar afecta al desempeño y el estrés laboral. Concluyendo que el problema laboral familiar no está relacionado

al desempeño, pero si se relaciona con el estrés laboral.

Por otro lado, Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara y Consiglio (2015) Investigaron en que las relaciones de las capacitaciones efectiva con el desempeño laboral. Demostrando que la responsabilidad y autoeficacia profesional son herramientas claves para el desempeño laboral. Asimismo, Ronda, Ollo-López y Goñi-Legaz (2016) Analizaron si la satisfacción laboral y el rendimiento profesional tienen relación. Concluyendo que las labores de alto rendimiento generan mayor satisfacción laboral.

Además, Abedi, Shamizanjani, Fatemeh, y Bazrafshan (2018) Diseñaron un modelo de evaluación y clasificación del desempeño de los trabajadores. Obteniendo como resultado que el factor conocimiento y absorción evalúa el desempeño de los trabajadores a través de los KPI. Al respecto, Soriano, Kozusznik, y Peiró (2018) Investigaron sobre las emociones negativas y los indicios de salud relacionada a factores de estrés y desempeño dentro de la actividad laboral. Obteniendo como resultado que el factor estrés se relaciona de forma positiva con los síntomas de salud, que a la vez produce sentimientos negativos y reduce el desempeño del trabajador. Asimismo, Sharma, Webster y Bhattacharyya (2014) Analizaron los factores relacionados al desempeño laboral. Concluyendo que el desempeño y la motivación están influenciados por factores organizacionales, personales y profesionales.

Además, Osibanjo, Akinbode, Falola y Oludayo (2015) Debatieron cómo la ética laboral afecta el desempeño de los trabajadores. Determinando que una ética laboral fuerte resulta un desempeño laboral excelente.

Por otro lado, Sarin y Sarah (2017) Examinaron las influencias sociales, culturales e institucionales que facilita o impide la capacidad de prestar servicios de manera efectiva a través de la teoría cognitiva social. Concluyendo que la autoestima, la motivación, las normas, las creencias y las actitudes limitan la capacidad de los trabajadores.

Asimismo, Solís (2017) Analizo la influencia de las responsabilidades de los trabajadores fuera del ámbito laboral y el efecto del control del supervisor sobre el desempeño de los trabajadores. Obteniendo como resultado que el control de los trabajadores por parte de los supervisores tiene un efecto negativo en su proactividad y adaptabilidad a las labores.

Además, Ling y Wong (2016) Plantearon estrategias para el diseño de puestos de trabajo de los trabajadores con el fin de impulsar sus resultados laborales. Concluyendo que los trabajadores tienen

resultados laborales significativamente altos, que se miden como motivación laboral interna, desempeño laboral de calidad y satisfacción laboral.

Al respecto, Wagenaar, Kompier, Houtman, Van den Bossche y Taris (2015) Analizaron si el despido y su seguimiento para el trabajador podían preverse a partir del contrato de trabajo, la edad de los trabajadores, el estado de salud, la capacidad de trabajo, el rendimiento y la satisfacción laboral. Concluyendo que el empleo temporal, el estado de salud, la baja capacidad de trabajo, los bajos rendimientos y satisfacción laboral es en los trabajadores en los términos de formación predijeron el despido futuro.

Asimismo, Karakaş y Tezcan (2019) Establecieron la relación entre el efecto del estrés, la actividad laboral, la familia y el desempeño del colaborador. Concluyendo que los conflictos entre la familia y el trabajo afectan el desempeño e influyen en el estrés laboral.

También, Sendawula, Saadat, Bananuka y Muganga (2018) Indagaron como contribuye la capacitación y la colaboración del empleado sobre el desempeño. Concluyendo que el compromiso y la capacitación del colaborador impactan de manera significativa sobre el desempeño en un 44,7%.

Además, Pruneda (2015) Plantearon actividades laborales que generen rendimiento e identifiquen cambios luego de la crisis económica y financiera. Concluyendo que la seguridad en el empleo y el uso de las competencias están ampliamente relacionados, mientras que la remuneración y la formación muestran niveles bajos de relación.

Por otro lado, Akhtar, Nawaz, Mahmood y Shahid (2016) Analizaron el impacto del rendimiento y el desempeño de los trabajadores a través de la cooperación. Concluyendo que el rendimiento tiene efectos significativos en el desempeño y la cooperación de los empleados.

Asimismo, Obisi (2017) Determinaron la relación del desempeño y la flexibilidad laboral del colaborador. Concluyendo que el trabajo flexible está relacionado de forma significativa con el desempeño del empleado.

Además, Akron, Feinblit, Hareli y Tzafrir (2016) Buscaron determinar la relación del empleo y el desempeño. Concluyendo que el empleo se correlaciona positivamente con el desempeño. Al respecto, Ibrahim, Boerhannoeddin y Bakare (2017) Investigaron sobre los efectos de las habilidades

blandas en los desempeños laborales de los empleados. Obteniendo como resultados que la adquisición de habilidades blandas predice significativamente en el desempeño de los empleados.

Asimismo, Pennaforte (2016) Investigaron cómo el desempeño puede ser evaluado a través de la competencia, adaptabilidad y pro actividad. Obteniendo como resultados que solo el desempeño aumentó significativamente la experiencia laboral.

Además, Lafuente, Abad y Vaillant (2018) Analizaron la experiencia laboral y las prácticas de mejora del conocimiento relacionado a la capacitación en seguridad. Concluyendo que la experiencia previa en el mercado laboral tiene un efecto significativamente negativo en la percepción de la seguridad laboral.

Por otro lado, Sattar, Ahmad y Hassan (2015) Investigaron el efecto del desempeño y la satisfacción a través del compromiso profesional. Concluyendo que al capacitar y empoderar al trabajador contribuye positivamente al desempeño y la satisfacción laboral más que los incentivos o recompensas.

También, Ensour, Zeglat y Shrafat (2018) Desarrollaron nuevos conocimientos sobre los elementos que influyesen en las motivaciones del empleado que a través de los impactos de las satisfacciones laborales. Concluyendo que la motivación y la satisfacción laboral tienen un impacto significativo y positivo, sin embargo, los incentivos tuvieron un impacto significativamente negativo.

Antecedentes internacionales, Rojas (2018) su propósito fue determinar el vínculo de la capacitación con el desempeño laboral. En su investigación en su tipo fue descriptivo. Se empleó como instrumento la encuesta. Al finalizar, de acuerdo a lo obtenido el resultado de su estudio determina si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de sus empleados de la empresa tenería, necesariamente para los éxitos de la organización y las realizaciones de sus colaboradores.

Sosa (2014) Tiene como objetivo determine en que sus elementos deben contenerse ciertos programas para las capacitaciones para el personal docente del instituto, para los cumplimientos de funciones en los puestos del trabajo. La investigación utilizó un tipo mixto cuantitativo- cualitativo. En conclusión, sus datos se determinaron que en los elementos deben contener ciertos programas que capaciten al personal docentes, mediante el cual sus resultados obtenidos de su investigación. Según la necesidad se puede ser evidentemente que se debería reforzar en las actitudes de los docentes ya que no brindan un buen servicio de calidad y no se llevan bien en equipo, en que debería actualizar otras enseñanzas

de estrategias y tener un mismo plan del trabajo ya que no deberían existir lineamientos a que lleven a un mismo formato por que se dé a parte de las direcciones académicas.

Gabini (2017) En sus tesis Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Tiene como objetivo desarrollarse y verificarse uno de los modelos explicativos para el rendimiento laboral, considerándolo uno de los papeles de la variable sociodemográficas u organizacionales, como también las disposicionales. El diseño de investigación fue empírica transversal. Se llegó a la conclusión que en la tesis se presentó puntos clave para lograrse y esclarecerlo sobre de los medios que pudiesen realizar, uno de los modelos generales del RL como que ayudaría a delimitarlo con estrategias de intervención organizacional, de entrenamientos y capacitaciones al interior de las organizaciones.

Álvarez, Freires& Gutiérrez (2017) El objetivo poder evaluarse los impactos de las capacitaciones en las productividades laborales de las empresas chilenas. El tipo de investigación fue descriptiva. Su instrumento que aplico para las recolecciones de sus datos mediante la encuesta. Los autores llegaron a la conclusión, se pueden observar en las secciones previas, que las capacitaciones no serán de manera importante sobre los efectos significativa de las productividades laborales de las empresas chilenas, sería de sus discordancias que se generaría gran parte en la literatura que fue previamente revisado, que en la capacitación tuviese uno de los efectos positivos y de manera significativa en la productividad laboral.

Antecedentes nacionales, Hidrugo & Pucce (2016) Tiene como objetivo que determine las relaciones entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la clínica San Juan de Dios- Pimentel. El tipo en su investigación es descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental. Su técnica de recolección de datos que se utilizó fueron la encuesta y entrevista. Se llegó a la conclusión de que si existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo (+1).

Barrientos (2017) Tiene como objetivo que determine como las capacitaciones de los empleados influirían en la calidad de los servicios del Centro de contacto BCP en el cuarto trimestre 2016. El tipo en la investigación que se uso fue correlacional y explicativa, su diseño de investigación es no experimental. Las técnicas de recolección de datos fue la encuesta. El autor concluye, que se

determinó las capacitaciones del personal influyo en la calidad del servicio del centro de contacto BCP cuarto trimestre 2016.

Cruz & Sánchez (2016) Tienen el objetivo determinar el plan de capacitación contribuirá en el mejoramiento del desempeño del personal de la empresa Publicidad y Servicios Generales BOGA S.A. que labora en el campus UPAO en el periodo 2016. El diseño de investigación es lineal, se utilizó la técnica de recolección de datos la encuesta. Los autores concluyeron que para los planes de las capacitaciones contribuyeron que en la mejora del desempeño del personal tiene una significativa que se demostró en la hipótesis.

Serrano (2016) Su objetivo determinar en el cual sus factores motivacionales influyen los rendimientos laborales de los trabajadores de contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipal Distrital de Carabayllo. El tipo de investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo, el método es experimental. El instrumento que se uso fue el cuestionario. Se concluye, afirmamos que el resultado reflejo que sus colaboradores posee cierta necesidad de los órdenes económicos y estímulos en su institución, no se demostró altos niveles de la motivación consustanciado en que los postulantes de la aplicación de la institución deberá recibir incentivos en la economía para que las metas que se planteó por la organización manteniéndose la gerencia actual busque la productividad que realmente arrojo las perspectivas de la situación, dejando en evidencia que el cruce para la información obtuvo que los instrumentos que se aplicó a los colaboradores, a que motive a la propuesta.

Capacitación, según Siliceo (2014) define que la capacitación es una actividad planificada en base a la necesidad de la organización que está dirigida a las habilidades y conocimientos del empleado. Werther, Davis & Guzmán (2014) definen que la capacitación es la obtención de conocimientos, sistemáticas de todas las categorías del empleado, ayuda al personal a poder desarrollar bien su labor. Mendoza (2011) nos define que la capacitación brinda al empleado conocimientos, de manera administrativa y científico, para que esté dispuesto para el cargo que va a desempeñar. Dimensión función de capacitación, según Siliceo (2014) define que es el estudio que establece las necesidades reales que satisfacen a un cierto tiempo (corto, mediano y largo plazo).Indicadores señalamiento de objetivos, contenidos educativos y método y tecnología educativa. Dimensión capacitación sistemática, según Siliceo (2014) conseguir que el trabajador realice bien sus tareas desde el comienzo, es una meta fundamental que tiene la organización como estrategia formativa. Indicadores

capacitación cruzada, capacitación a distancia y coaching. Dimensión tendencias de la capacitación, según Siliceo (2014) en el siglo pasado se descubrió respecto al capital humano, de lo que hoy en día se menciona la cuarta generación de diferentes ramas de la psicología que ya se comenzó a emplear en las empresas modernas. Indicadores desarrollo de competencias y programación neurolingüística.

Rendimiento laboral, según Whitmore (2016) menciona que, en el rendimiento laboral, trató poder mostrar lo mejor siempre, en que se puede decir de los propios que puede querer llegar al mundo. El rendimiento laboral, se llega a medir que el objetivo que se trazó, de que las personas pudieran lograr a vencer y estar mucho más cercano de poder cumplirse los sueños. Pero, las disciplinas poseen grandes responsabilidades de las personas, en que el coaching puede ser uno de los puntos clave para ser plasmado y direccionarlo con su potencial de las personas y a grupos en sí, en que logre un alto desempeño en los ámbitos que poseen las personas que deseen. Por otro lado, existen 3 características que una de las personas debiese considerarse en poder tener un mejor rendimiento de manera laboral de los cuales el rendimiento, los aprendizajes y placeres. Estas presentan unas de las características se encuentran muy relaciones entre ellas, en que el tema del coaching es elegido por las vocaciones de los profesionales que desearan seguir. Si las personas encuentran equipo de trabajo y no están satisfecho con sus labores o con las labores de los demás, no realizan algo para poder mejorar, de que simplemente se pudiese preocupar por sí mismo y realizar sus labores, en que exista iniciativa y compromiso de las organizaciones en que se postule para conseguir un puesto de trabajo, que se esté trabajando por las necesidades y no poder tener unas satisfacciones propias.

Asimismo, mencionaran ciertos factores que distinguen en su día a día, que los estados de ánimo de las personas son muy notorios y Ross (2013) difieren sobre las capacitaciones constantes que son muy importantes para mejorar su desarrollo profesional, ya que no solo se trata de que presten importancia a los cursos que se da de la empresa, excepto estén verdaderamente logrado cuando los trabajadores lo ponen en desarrollo en su día a día, para que se muestre los cambios logrados de la persona, se dice que sería una transformación que se puede desarrollar el coaching de equipo. Dimensión motivación laboral, según Chiavenato (2009) indica que el conocimiento y el carácter son los puntos más importantes a fomentar el comportamiento del personal, es el soporte intermediario de las actividades para ayudarlos a acoplarse en un ambiente. Indicadores necesidades, impulso se incentivos. Dimensión desempeño laboral, según Castellanos (2011), expresa que hay varias características del desempeño que son las competencias críticas que se comprueba mediante el trabajo del día a día para el logro de las metas fijas. La planeación es el más importante para el logro de óptimos resultados y

donde se determina el objetivo crítico. Robbins y Coulter (2014), indica lo siguiente que mediante los métodos se podrán evaluar el desempeño: por ensayos escritos: el método de la prueba del desempeño poder ser calificado teniéndose los detalles de sus fortalezas, debilidades o su desempeño anterior y el potencial esfuerzo para los colaboradores. Indicadores incidentes críticos, comparaciones multipersonales, administración por objetivos y Retroalimentación de 360° grados. Dimensión competencias laborales, según Spencer y Spencer (citado en Alles, 2010) menciona que las competencias laborales mantienen conexiones que son constituidamente por ciertos conocimientos, habilidades y actitudes, que permitirán lograr desempeños correctos y adecuados en los diversos entornos, en el cual las competencias tienen diferentes profundidades de sus cualidades y se pronosticará conductas en una profundidad de complejidad en el entorno y de los retos laborales. Indicadores la motivación, rasgos de personalidad, concepto de uno mismo, conocimientos y habilidades.

Problema General, ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019?. Problemas Específicos, ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019?. ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019?. ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019?

Justificación teórica, tiene como finalidad exponer sobre la capacitación y su relación en el rendimiento laboral, usando la aplicación de las teorías relacionadas a la temática y de los conceptos definidos de las dos variables que son el objeto de estudio, para que se generen las conclusiones en los términos que se producen en el trabajo. Por consiguiente, permitirá diferenciar aquellos criterios hechos en base a la realidad de la organización CODIJISA S.A.C. Comas., 2019. Justificación metodológica, será usada para otros que investiguen relacionadas al título del trabajo realizado, donde le permitirá aumentar su conocimiento para su crecimiento profesional. Justificación práctica, tiene, por consiguiente, implementar la capacitación a los empleados de la empresa CODIJISA S.A.C., para que puedan tener un óptimo rendimiento laboral, ya que a través de la capacitación mejora sus habilidades y aptitudes. Justificación Social, en buscar a que la empresa tiene como objetivo de estudio conocer la productividad de sus colaboradores y la gestión que realizan en base a ellos analizarlo su dicha gestión para realizar modificaciones o elegir implementaciones para su diseño de gestión, que

permitirá asimismo a que otras organizaciones puedan incrementar sus productividades de sus colaboradores.

Hipótesis general, Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Hipótesis Específicas, Existe relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

Objetivo General, Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Objetivos Específicos, Determinar la relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Determinar la relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque no serán manipuladas las variables, de corte transversal en que la información será recogida en un solo determinado tiempo. Según Hernández (2014) en que los autores adoptan diversos tipos de criterios para poder catalogarse la investigación no experimental. Se considera en clasificar en la investigación: por las dimensiones temporales o por los números de momentos que se recoge los datos. En la mayoría de las ocasiones las investigaciones se centran: en analizar de las cuales sea el nivel o las modalidades de las diversas variables en el tiempo adecuado, evaluar las situaciones, comunidades, eventos, fenómenos que se den en un punto de tiempo o determinarlo o ubicarlo mediante el cual la relación entre las variables en un momento.

Según Hernández (2014) “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan se recolecta los datos solo en el momento, en un tiempo de manera (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Se propone describir las variables y analizarlo en un incidencia o interrelaciones de uno de los momentos dados” (p.187)

2.2 Tipo de Investigación

Según Hernández (2014) “El tipo de la investigación cumple dos propósitos de manera fundamental: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas

(investigación aplicada)” (p.25)

Para la presente investigación el tipo es aplicada. Behar (2008) menciona, que el tipo de la investigación recibe con el nombre de práctica, activa, dinámica. Se caracteriza en buscar las aplicaciones o utilidades de los estudios que se adquiere. La investigación es aplicada porque hay ciertos vínculos con la investigación básica, que los resultados y los avances, en que se dejó en claro sin que se percate en la investigación aplicada requiriéndose de un marco teórico. Busca confrontar la teoría con la realidad. (p.21)

Método de Investigación

Bernal (2010) el método hipotético deductivo nos permitirá que la investigación que parte planteado con las hipótesis y poder buscar la aceptación o negación en el cual dependerá de ellos en las conclusiones que se cotejara por los hechos. Para la presente investigación se utilizará el hipotético-deductivo.

Según Hernández (2014) El enfoque cuantitativo representa ciertos conjuntos de los procesos es secuenciales y probatorios. En los cuales las etapas padecen de lo siguiente y no se puede brincar o eludirse los pasos. Los órdenes son rigurosos en el cual deberían redefinir alguna de las fases. Se comienza de las ideas que se va realizándose, una vez teniendo delimitada, se derivaran los objetivos y las preguntas de la investigación, se revisaran por la literatura y se construirá un marco o perspectiva teórica. Las preguntas se pueden establecer mediante las hipótesis y determinación de las variables, trazándose uno de los planes de para probarlo (diseño), se medirán las variables en un determinado contexto, se analizarán las mediciones obtenidas utilizando mediante el método estadístico, en el cual se extraerá una serie de conclusiones. Para esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo.

Nivel de Investigación

La presente investigación es de nivel Descriptivo-Correlacional, que se da a conocer las siguientes relaciones que existe en las variables y poder explicarse de lo que se dio en los fenómenos.

Behar (2008) Estudios descriptivos: permite analizarse de cómo y de qué forma se manifestó en el fenómeno y en los componentes. Permite detallarse en que el fenómeno de estudio en base a su medición de uno o de varios de sus atributos.

Behar (2008) Estudios correlacionales, en que el investigador debe visualizarlo como se da la relaciones o los vínculos de los fenómenos entre sí, de manera contraria no existirá relación entre ellos. Su principal estudio es como poder saber cómo se comporta un variable conociéndolo el comportamiento de otras variables relacionadas que se evaluara el grado de la relación entre ellas.

2.3 Población y Muestra

Población

La población para la investigación se determinado que son 40 trabajadores. Carrasco (2005) define en que la población es un conjunto de elementos que pertenecen en un ámbito especial en que se desarrolla su trabajo de investigación”.

Muestra

Se ha determinado como muestra censal a todos los colaboradores de CODIJISA S.A.C., Comas, teniendo un total de 40 trabajadores.

2.4 Técnicas e Instrumento de Recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

En la investigación se utilizará la técnica de la encuesta es escala de Likert, mediante como instrumento del cuestionario, que permite ayudar a recolectar los datos de la investigación.

Encuesta

Bernal (2010) La encuesta es la técnica de recolectar información o datos , en el cual es usada ya que puede perder una mayor credibilidad por el sesgo de las personas que son encuestadas por el cuestionario o conjuntos de las preguntas que se prepara para obtener la información de las personas. (p.194).

Instrumento

Se utilizara el cuestionario en este estudio.

Cuestionario

Hernández, Fernández, Baptista (2010) define que son los conjuntos de preguntas que se pueden medir con unas o más variables” (p. 217).

Validez

Según Hernández, Fernández, Baptista (2010) La validez son los grados en que instrumento se medirá realmente por las variables que sean pretendidos medir.

Determinado por juicio de tres expertos:

Tabla 2: Juicio de Expertos

JUICIO DE EXPERTOS

Variable	Validador	Aplicabilidad
Capacitación y Rendimiento Laboral	Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel	Aplicada
	Dr. Alva Arce Rosel Cesar	Aplicada
	Dr. Cárdenas Saavedra Abraham	Aplicada
	Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicada

Confiabilidad

Según Vara (2012) se afirmó que el alfa de cronbach es uno de los métodos más usados y sencillos para poder saber la prueba de la medición si es fiable para la investigación. Esta técnica se usa cuando solamente tienen un instrumento de escalas, se dice entonces instrumento que se miden por los items” (p. 298).

La confiabilidad del instrumento se obtendrá a través de la encuesta aplicada, cuestionario y utilizará la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach. La confiabilidad se refiere a la confianza que se concede los datos.

Tabla3: *Confiabilidad del Instrumento Capacitación*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Se realizó una Prueba Piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, para ello se encuestó a 10 trabajadores que no son la muestra en el distrito de Comas, con un total de 20 preguntas.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	10

El resultado mostrado en la tabla 02 indica el valor del Alfa de Cronbach 0,860 muestra que el instrumento de la variable Capacitación es altamente confiable.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 4: *Confiabilidad del Instrumento Rendimiento Laboral.*

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	10

El resultado mostrado en la tabla 04 indica el valor del Alfa de Cronbach 0,881 muestra que el instrumento de la variable Rendimiento Laboral es altamente confiable.

2.5 Procedimiento

Primero: Se analizó las variables para su medición, en la cual se hizo un cuestionario con 24 preguntas relacionadas a sus indicadores, además este instrumento fue evaluado por expertos en el tema dando su validez, asimismo se evaluó la confiabilidad con el análisis de SPSS 24. **Segundo:** Se coordinó con la administración de la empresa para la recolección de los datos con su respectivo permiso.

Tercero: Se realizó la encuesta aplicando el cuestionario a los 40 trabajadores, posteriormente obtener la recolección de datos se utilizó el programa estadístico SPSS 24 para el análisis de datos de dicha investigación.

2.6 Método de análisis de datos

2.6.1 Método descriptivo

Para dicha investigación se utilizó el método descriptivo, mediante distribución de frecuencias a través de gráficos y cuadros de datos obtenidos en la encuesta que se realizaron a los individuos.

2.6.2 Método Inferencial

Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS 24 para procesar los datos obtenidos y calcular el alfa de cronbach para analizar la fiabilidad del proyecto de investigación.

2.7 Aspectos éticos

Se empleará de acuerdo a la aprobación informada a los colaboradores que serán estudiados en base al principio ético de la investigación, presentando un estudio confiable que garantizara la confidencialidad sobre los contenidos que tiene el instrumento usado para el estudio como el único propósito.

III. RESULTADOS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUECES DE EXPERTOS CON LA PRUEBA BINOMIAL

		SI	NO
1	La formulación del problema es adecuado		
2	Los instrumento facilitaría el logro de los objetivos de la investigación		
3	Los instrumento están relacionado con las variable de estudio		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado		
5	La redacción de ítems del instrumento es correcto		
6	El diseño del instrumento facilitaría el análisis y el procesamiento de datos		
7	Eliminaría algunos ítems del instrumento		
8	Agregaría algún ítems en el instrumento		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población		
10	La redacción es clara, sencilla y precisa		

X = 0 = NO

X = 1 = SI

$$\bar{P} = 7.56 = 0.756$$

$$10 \quad \frac{10}{10}$$

COMO EL PROMEDIO DE LAS PROBABILIDADES ES MAYOR QUE 0.60 ENTONCES SE CONCLUYE QUE EL INSTRUMENTO ES VALIDO POR JUECES DE EXPERTOS.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA CAPACITACIÓN

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	10

COMO EL VALOR DEL ALFA DE CRONBACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA RENDIMIENTO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	10

COMO EL VALOR DEL ALFA DE CRONBACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

PRUEBA DE NORMALIDAD

HO: LOS DATOS TIENE UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

	SHAPIRON WILL		
	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN	0.245	40	0.00
RENDIMIENTO	0.365	40	0.00
MOTIVACIÓN	0.478	40	0.00
DESEMPEÑO	0.589	40	0.00
COMPETENCIA	0.569	40	0.00

Si el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizará la prueba no paramétrica correlación de Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

		Correlaciones	
Capacitación	<u>Rendimiento</u>		
Rho de Spearman Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,589
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N		40
Rendimiento	Coeficiente de correlación	,589	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	<u>N</u>	<u>40</u>	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

Existe relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

		Correlaciones	
Capacitación	<u>motivación</u>		
Rho de Spearman Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,478
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N		40
Motivación	Coeficiente de correlación	,478	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	<u>N</u>	<u>40</u>	

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

Correlaciones				
Capacitación <u>Desempeño</u>				
Rho de Spearman Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,458	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	40		
Desempeño	Coeficiente de correlación	,458	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	<u>N</u>	<u>40</u>		

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

HO: No existe relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

Correlaciones				
Capacitación <u>competencia</u>				
Rho de Spearman Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,654	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N		40	
Competencia	Coeficiente de correlación	,654	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	<u>N</u>	<u>40</u>		

Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

ANÁLISIS BIDIMENSIONAL

Tabla 01. Distribución de frecuencia entre capacitación y rendimiento.

Ver anexo 1

CAPACITACIÓN								
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	2	5	4	10	3	8	9	23
REGULAR	1	3	11	28	5	13	17	43
BUENO	3	8	8	20	3	8	14	35

El 28% de encuestados califican en un nivel regular la capacitación y el rendimiento laboral

Tabla 02. Distribución de frecuencia entre capacitación y motivación.

Ver anexo 2

CAPACITACIÓN								
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	1	3	5	13	4	10	10	25
REGULAR	3	8	10	25	6	15	19	48
BUENO	2	5	4	10	5	13	11	28

El 25% de encuestados califican en un nivel regular la capacitación y motivación laboral.

Tabla 03. Distribución de frecuencia entre capacitación y desempeño.

Ver anexo 3

CAPACITACIÓN								
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	2	5	6	15	2	5	10	25
REGULAR	1	3	11	28	4	10	16	40
BUENO	2	5	5	13	7	18	14	35

El 28% de encuestados califican en un nivel regular la capacitación y el desempeño laboral.

Tabla 04. Distribución de frecuencia entre capacitación y competencia.

Ver anexo 4

CAPACITACIÓN									
MALO	REGULAR	BUENO		TOTAL					
	f	%	f	%	f	%	f	%	
MALO	1	3	5	13	3	8	9	23	
REGULAR	2	5	12	30	4	10	18	45	
BUENO	3	8	8	20	2	5	13	33	
								40	100

El 30% de encuestados califican en un nivel regular la capacitación y la competencia laboral.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Para ellos se va a discutir los puntos mencionados en esta investigación en el marco teórico.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Según Whitmore (2016) nos indica que rendimiento laboral es siempre sacar lo mejor de sí mismo para lograr y hacer lo que se propone en este mundo. Gabini (2017) En sus tesis Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Tiene como objetivo desarrollarse y verificarse uno de los modelos explicativos para el rendimiento laboral, considerándolo uno de los papeles de la variable sociodemográficas u organizacionales, como también las disposicionales. El diseño de investigación fue empírica transversal. Se llegó a la conclusión que en la tesis se presentó puntos clave para lograrse y esclarecerlo sobre de los medios que pudiesen realizar, uno de los modelos generales del RL como que ayudaría a delimitarlo con estrategias de intervención organizacional, de entrenamientos y capacitaciones al interior de las organizaciones.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico determinar la relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas 2019. Según Chiavenato (2009) indica que el conocimiento y el carácter son los puntos más importantes a fomentar el comportamiento del personal, es el soporte intermediario de las actividades para ayudarlos a acoplarse en un ambiente. Serrano (2016) Se concluye, afirmamos que el resultado reflejo que sus colaboradores posee cierta necesidad de recibir órdenes económicos y estímulos en su institución, no se demostró altos niveles de la motivación consustanciado en que los postulantes de la aplicación de la institución deberá recibir incentivos en la economía para que las metas que se planteó por la organización manteniéndose la gerencia actual busque la productividad que realmente arrojo las perspectivas de la situación, dejando en evidencia que el cruce para la información obtuvo que los instrumentos que se aplicó a los colaboradores, a que motive a la propuesta.

La presente investigación tiene como segundo objetivo específico determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas 2019. Según Castellanos (2011), expresa que hay varias características del desempeño que son las competencias críticas que se comprueba mediante el trabajo del día a día para el logro de las metas fijadas. La planeación es el más importante para el logro de óptimos resultados y donde se determina el objetivo crítico. Rojas (2018) Capacitación y desempeño laboral. Tiene como objetivo determinar la relación de la capacitación con el desempeño laboral. El tipo de la investigación fue descriptivo. Se empleó como instrumento la encuesta. Al finalizar, de acuerdo a lo obtenido el resultado de su estudio determina si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de sus empleados de la empresa tendría, necesariamente para los éxitos de la organización y las realizaciones de sus colaboradores.

La presente investigación tiene como tercer objetivo específico determinar la relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas 2019. Como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas

2019. Según Spencer y Spencer (citado en Alles, 2010), nos orienta que las competencias laborales así también la conexión construida de conocimientos, habilidades y actitudes, esto nos ayude a alcanzar un desempeño adecuado para entornos diversos, hay diferencias en las competencias y cualidades que se manifiesta futuramente para la complejidad de entorno y reto laboral. Para Cruz & Sánchez (2016) En su tesis titulada Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa publicidad y servicios generales BOGA S.A. que labora en el campus UPAO de la ciudad de Trujillo en el año 2016. Tienen el objetivo determinar el plan de capacitación contribuirá en el mejoramiento del desempeño del personal de la empresa Publicidad y Servicios Generales BOGA S.A. que labora en el campus UPAO en el periodo 2016. El diseño de investigación es lineal, se utilizó la técnica de recolección de datos la encuesta. Los autores concluyeron que los planes de las capacitaciones contribuyeron que en mejorar el desempeño del personal tiene una significativa que se demostró en la hipótesis.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico determinar la relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación entre la capacitación y la motivación laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

La presente investigación tiene como segundo objetivo específico determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en CODIJISA S.A.C., Comas 2019.

La presente investigación tiene como tercer objetivo específico determinar la relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas 2019. Se concluye que Existe relación entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores en CODIISA S.A.C., Comas 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que los trabajadores se capaciten constantemente para logra el triunfo en la empresa y sobre las realizaciones de sus labores.

Se recomienda realizar estrategias de intervenciones organizacionales, de entrenamientos o capacitaciones al interior de las organizaciones.

Se recomienda que los trabajadores sean motivados económicamente para que así se lograra los objetivos que se traza por la empresa.

Se recomienda implementar planes de capacitaciones para contribuir en su mejora de los desempeños del personal.

REFERENCIAS

- Álvarez, B. Freires, D. & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Madrid.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/Álvarez%20-%20Freire%20%20Gutiérrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abedi, E. Shamizanjani, M. Fatemeh, S. y Bazrafshan, S. (2018). Performance appraisal of knowledge workers in R&D centers using gamification. *Knowledge Management & E-Learning*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2121708895?accountid=37408>
- Akron, S. Feinblit, O. Hareli, S. y Tzafrir, S. (2016). Employment arrangements diversity and work group performance. *Team Performance Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/TPM-11-2015-0053>
- Akhtar, A. Nawaz, M. Mahmood, Z. y Shahid, M. (2016). Impact of high performance work practices on employees' performance in pakistan: Examining the mediating role of employee engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1865486679?accountid=37408>
- Alessandri, G. Borgogni, L. Schaufeli, W. Caprara, G. y Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-0149533-4>
- Barrientos, V. (2017). *En su trabajo de investigación La capacitación del personal y la calidad de servicio del centro de Contacto Banco de Crédito del Perú en el cuarto trimestre 2016*. Lima.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1788/TESIS_VANESSA%20ZUNILDA%20BARRIENTOS%20LÓPEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y;i
- Bernal, C (2010). *Metodología de la Investigación*, 3ºEd.Colombia: Pearson
- Behar, D (2008). *Metodología de la Investigación*, 1ºEd, Colombia: Shalom Liberato, A y Marcia, N (2014) *Sistema de Gestión Documental, Fichas de Resumen y Listas de Publicaciones para el Proyecto ProCal- ProSer. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo)*.Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5718/LIBERATO_ALB

[ERT SISTEMA GESTION DOCUMENTAL PROYECTO LOCAL PROSER.pdf?s
equence=1](#)

Chiavenato, A. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial: McGraw Hill
Recuperado de: <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>

Chiang, Y. Hsu, C. y Shih, H. (2015). Experienced high performance work system, extroversion personality, and creativity performance: APJM APJM. *Asia Pacific Journal of Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s10490-014-9403-y>

Cruz, A. & Sánchez, L. (2016). *En su tesis Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa publicidad y servicios generales BOGA S.A. que labora en el campus UPAO de la ciudad de Trujillo en el año 2016.Trujillo.*
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2333/1/RE_ADMI_ANGHI.CRUZ_LUIS.SANCHEZ_PLAN.DE.CAPACITACION.PARA.MEJORAR.EL.DESEMPEÑO.LABORAL_DATOS.PDF

Campbell, J. (2010). *Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Ensour, W. Zeglat, D. y Shrafat, F. (2018). Impact of job satisfaction on training motivation. *Problems and Perspectives in Management*. Recuperado de: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.27](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.27)

Flores, M. (2011). *La capacitación y el desarrollo empresarial en los productores agropecuarios y agroindustriales del distrito de Marca, provincia de Recuay, Región Ancash, 2010- Julio 2011.*Huaraz: Universidad Cesar Vallejo.

Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica.* Argentina. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdfPDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hidruogo, J. & Pucce, D. (2016). *En su tesis El rendimiento laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios- Pimentel*. Chiclayo. Recuperado de:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%20El%20squeez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf?sequence=1>
- Hernandez, R, Fernandez, C, Y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª Ed. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.). Nueva York: McGraw-Hill Education.
- Ibrahim, R. Boerhannoeddin, A. y Bakare, K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Karakaş, A. y Tezcan, N. (2019). The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Researc*. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/2198414877?accountid=37408>
- Karakaş, A. y Şahin, N. (2017). The relation between work family life conflict, job performance and job stress: A research on hotel employee 1. *Sosyoekonomi*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17233/sosyoekonomi.289385>
- Lafuente, E. Abad, J. y Vaillant, Y. (2018). Safety disconnect: Analysis of the role of labor experience and safety training on work safety perceptions. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.2467>
- Lucianeti, R. (2011). *La teoría de los empleados satisfechos*. Extraído en Febrero del 2013 recuperado de:
<https://ramonlucianetipairazamanleon.blogspot.com/search?q=la+teoria+de+los+empleados+satisfechos>
- Ling, F. y Wong, D (2016). Redesigning facility management operatives' jobs to increase work outcomes. *Journal of Facilities Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/JFM-11-2014-0036>

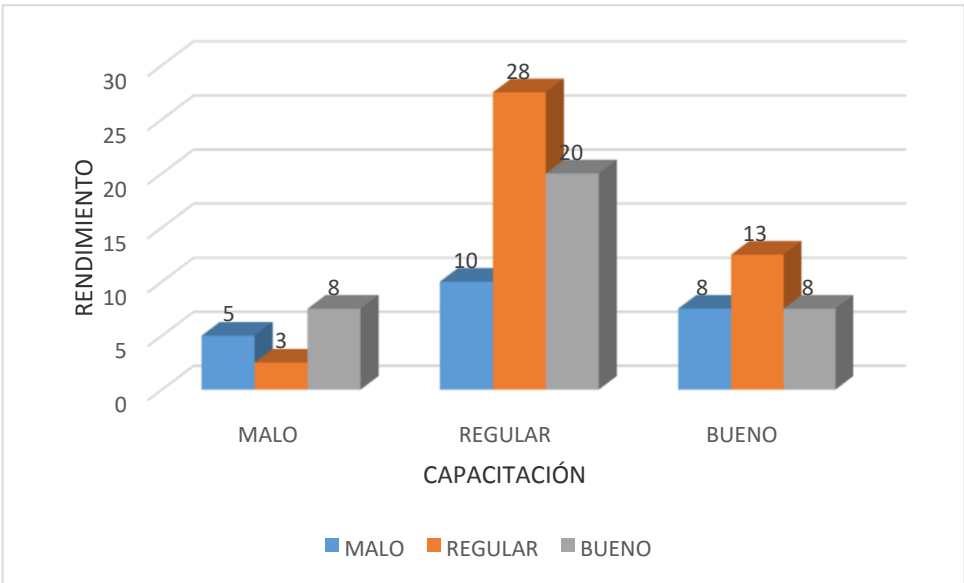
- Mendoza (2011). *Capacitación para la calidad y productividad*. México: Trillas.
- Mondy, W., & Mondy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez: Pearson Education.
- Obisi, C. (2017). Impact of flexible work arrangement on employees performance in public schools in lagos state, nigeria. *BVIMSR's Journal of Management Research*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1961322629?accountid=37408>
- Osibanjo, A. Akinbode, J. Falola, H. y Oludayo, A. (2015). Work ethics and employees' job performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1726797758?accountid=37408>
- Palvalin, M. Vuolle, M. Jääskeläinen, A. Laihonen, H. y Lönnqvist, A. (2015). SmartWoW – constructing a tool for knowledge work performance analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-06-2013-0122>
- Pennaforte, A. (2016). A behavior focused assessment of co-op performance: A comparison of co-op and non-co-op graduating students. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2231188646?accountid=37408>
- Pruneda, G. (2015). Implementation of high-performance work practices in the spanish private sector. *Evidence - Based HRM*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-072013-0023>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014), *Administración*. (12.ed.). México: Pearson.
- Ronda, L. Ollo-López, A. y Goñi-Legaz, S. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work-family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship? the journal of the iberoamerican academy of managment the journal of the iberoamerican academy of managment. *Management Research*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2016-0633>
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimientos laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, R (2017). *Administración del tiempo y síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho*. 2017. (Tesis de grado, Universidad Cesar vallejo). Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39/discover>
- Siliceo, A. (2013). *Capacitación y desarrollo del personal*. México: Limusa.
- Siliceo, A. (2012). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. 13va. ed. México: Hill
- Siliceo, A. (2014). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. 13va. ed. México: Hill
- Sosa, Y. (2014). *Propuesta de un Programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto Tecnológico del Nororiente (Itecnor) ubicado en los Llanos de la Fragua, Zacapa*. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Sarin, E. y Sarah, S. (2017). How female community health workers navigate work challenges and why there are still gaps in their performance: A look at female community health workers in maternal and child health in two indian districts through a reciprocal determinism framework. *Human Resources for Health*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1186/s12960-017-0222-3>
- Sattar, T. Ahmad, K. y Hassan, S. (2015). Role of human resource practices in employee performance and job satisfaction with mediating effect of employee engagement. *Pakistan Economic and Social Review*. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1732757914?accountid=37408>

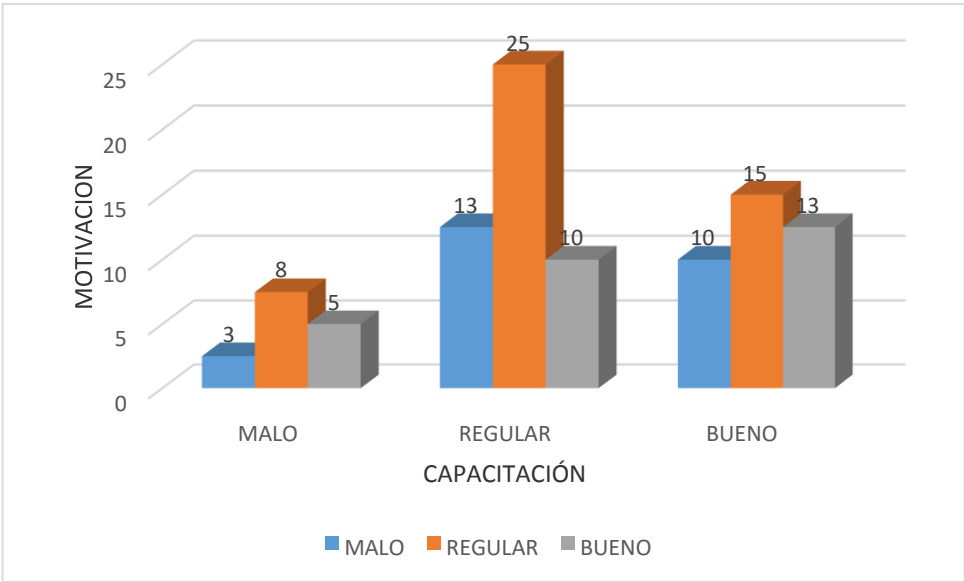
- Sendawula, K. Saadat, N. Bananuka, J. y Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Sharma, R. Webster, P. y Bhattacharyya, S. (2014). Factors affecting the performance of community health workers in india: A multi-stakeholder perspective. *Global Health Action*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3402/gha.v7.25352>
- Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-002>
- Soriano, A. Kozusznik, M. y Peiró, J. (2018). From office environmental stressors to work performance: The role of work patterns. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15081633>
- Wagenaar, A. Kompier, M. Houtman, I. Van den Bossche, N. y Taris, T. (2015). Who gets fired, who gets re-hired: The role of workers' contract, age, health, work ability, performance, work satisfaction and employee investments. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-014-0961-6>
- Werther, Davis & Guzmán (2014). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill Interamericana.
- Whitmore, J. (2016). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas: los principios y la práctica del coaching y del liderazgo*. Barcelona: Paidós - Espasa Libros.

ANEXOS

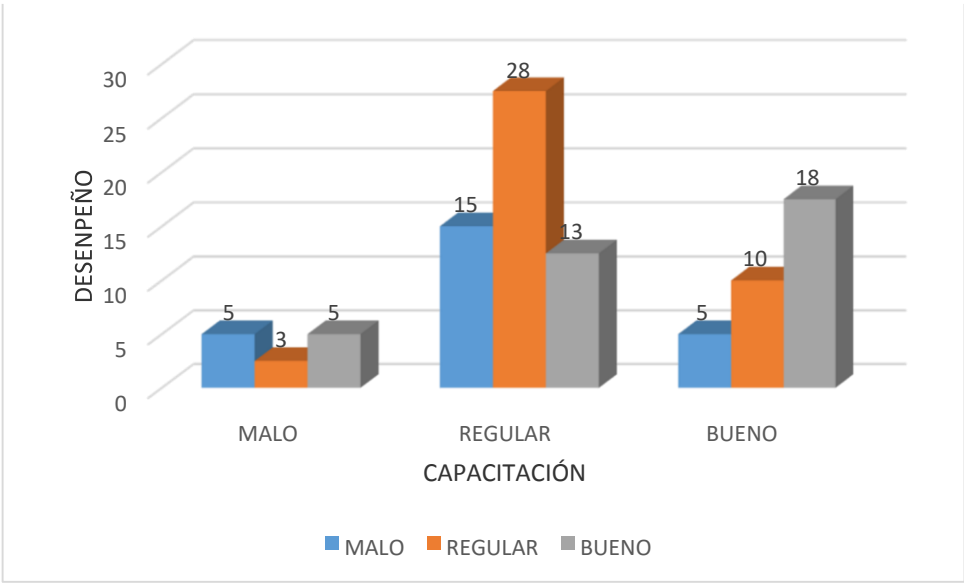
ANEXO N°1



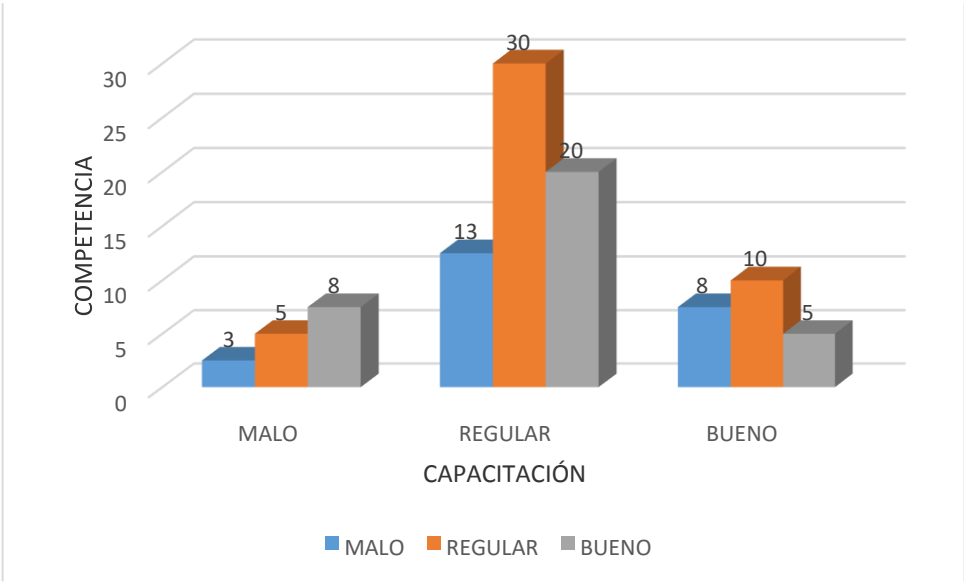
ANEXO N°2



ANEXO N°3



ANEXO N°4



ANEXO N°5: INSTRUMENTO

“CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES CODIJISA S.A.C., COMAS 2019”.

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio de **Capacitación**, para así con su opinión, mejorar la capacitación en CODIJISA S.A.C., Comas 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes: Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los objetivos de la empresa son usualmente y de forma clara.					
2	Ha sido educativo las formas de hacer conocer planes u objetivos de la empresa.					
3	El método y la tecnología educativa son pertinente.					
4	La capacitación cruzada ha tenido resultados positivos en sus tareas.					
5	La capacitación a distancia ha sido beneficiosos para sus tareas.					
6	El coaching lo ha comprometido más con las metas y conocimientos de la empresa.					
7	Ha podido desarrollar competencias gracias a una capacitación.					
8	La programación neurolingüística ha sido eficaz.					

Gracias por su colaboración

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio del **Rendimiento Laboral**, para así con su opinión, mejorar el rendimiento laboral en CODIJISA S.A.C., Comas 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
9	Ha mejorado su rendimiento debido a algunas necesidades han sido satisfechas para usted de parte de la empresa.					
10	Ha mejorado su rendimiento debido a ciertos impulsos positivos generados por gestos de la empresa.					
11	Ha mejorado su rendimiento debido a algunos incentivos brindados por la empresa.					
12	Han ocurrido hechos o situaciones que afectaron de manera positiva su rendimiento.					
13	Ha sido enriquecedora la comparación constructiva de ciertos grupos dentro de la empresa para beneficio general.					
14	Ha sido favorable para su rendimiento que los resultados de su trabajo reflejen su productividad.					
15	La retroalimentación 360° ha participado en el aumento de su rendimiento.					
16	La motivación es necesaria usualmente para mejorar en su rendimiento.					
17	Algunos rasgos de su personalidad han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas.					
18	Conocer y valorarte como persona ha facilitado disuadir conflictos que no te permitan cumplir de manera correcta tareas en equipo.					
19	Sus conocimientos han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas de la empresa.					
20	Las habilidades que posee han facilitado el cumplimiento de tareas.					

Gracias por su colaboración

ANEXO N°6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CARTA DE VALIDACIÓN

Lima, 28 de mayo del 2019

Estimado Dr.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Capacitación y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de CODIJISA**

S.A.C., Comas 2019”. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a)** Problemas e hipótesis de investigación.
- b)** Instrumento de obtención de datos
- c)** Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente,

Apolinario Terreros Kelly Arabela
DNI: 70387814

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables Capacitación y Rendimiento Laboral.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: CAPACITACIÓN	Siliceo (2014) define que la capacitación es una actividad planificada en base a la necesidad de la organización que está dirigida a las habilidades y conocimientos del empleado.	Medio por el cual se realizará la medición de la variable Capacitación a través de los indicadores de sus dimensiones señalados en la matriz de consistencia Aplicando un cuestionario tipo Likert para la elaboración de las encuestas cuyos datos serán procesados en el software spss 25.	FUNCION DE CAPACITACIÓN	-Señalamiento de objetivos -Contenido educativo -Método y tecnología educativa	1=NUNCA 2=CASI NUNCA 3=A VECES 4=CASI SIEMPRE 5=SIEMPRE
			CAPACITACIÓN SISTEMICA	Capacitación cruzada Capacitación a distancia Coaching	
			TENDENCIAS DE CAPACITACIÓN	-Desarrollo de competencias - Programación de neurolingüística	
V2: RENDIMIENTO LABORAL	Whitmore (2016) menciona que el rendimiento laboral, se trata de sacar lo mejor de sí siempre, es decir uno mismo es propio de lo que quiere llegar a ser en este mundo.	Forma por la cual se realizará la medición de la variable Rendimiento laboral a través de los indicadores de sus dimensiones señalados en la matriz de consistencia. Aplicando un cuestionario tipo Likert para la elaboración de las encuestas. cuyos datos serán procesados en el software spss 25.	MOTIVACIÓN LABORAL	-Necesidades -Impulsos -incentivos	1=NUNCA 2=CASI NUNCA 3=A VECES 4=CASI SIEMPRE 5=SIEMPRE
			DESEMPEÑO LABORAL	-Incidentes críticos - Comparaciones multipersonales - Administración por objetivos -Retroalimentación de 360 grados	
			Competencias laborales	-Motivación -Rasgos de personalidad -Conceptos de uno mismo -Conocimientos -Habilidades	


Tabla 2: Matriz de Consistencia de las variables Capacitación y Rendimiento Laboral.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN MUESTRA
¿Cuál es la relación entre Capacitación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019?	Determinar la relación entre Capacitación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019	¿Existe relación entre Capacitación y Rendimiento Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019?	CAPACITACIÓN	FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO APLICADA	TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN
				CAPACITACIÓN SISTEMICA		
				TENDENCIAS DE CAPACITACIÓN		
A) ¿Cuál es la relación entre Capacitación y motivación Laboral de los trabajadores CODIJISA S.A.C., Comas 2019? B) ¿Cuál es la relación entre Capacitación y desempeño Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019? C) ¿Cuál es la relación entre el Capacitación y competencias Laborales de los trabajadores CODIJISA S.A.C., Comas 2019?	A) Determinar la relación entre Capacitación y motivación Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019 B) Determinar la relación entre Capacitación y desempeño Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019 C) Determinar la relación entre el Capacitación y competencias Laborales de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019	A) ¿Existe relación entre Capacitación y motivación Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019? B) ¿Existe relación entre Capacitación y desempeño Laboral de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019? C) ¿Existe relación entre Capacitación y competencias Laborales de los trabajadores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019?	RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL	ENFOQUE CUANTITATIVO	TÉCNICA ENCUESTA ESCALA LIKERT
				DESEMPEÑO LABORAL		INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE 20 ÍTEMS
				COMPETENCIAS LABORALES		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "CAPACITACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES CODIJISA S.A.C., COMAS 2019".							
Apellidos y nombres del investigador: Apolinario Terreros Kelly Arabela							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Ace Roxel Cesar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN	FUNCION DE CAPACITACION	SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS	Los objetivos de la empresa son usualmente de forma clara.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONTENIDO EDUCATIVO	Ha sido educativo las formas de hacer conocer planes u objetivos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MÉTODO Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA	El método y la tecnología educativa son pertinentes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	CAPACITACION SISTEMICA	CAPACITACIÓN CRUZADA	La capacitación cruzada ha tenido resultados positivos en sus tareas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CAPACITACIÓN A DISTANCIA	La capacitación a distancia ha sido beneficioso para su tarea.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COACHING	El coaching lo ha comprometido más con las metas y conocimientos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	TENDENCIAS DE CAPACITACION	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Ha podido desarrollar competencias gracias a una capacitación.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PROGRAMACIÓN DE NEUROLINGÜÍSTICA	La programación neurolingüística ha sido eficaz.		<input checked="" type="checkbox"/>		
RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACION LABORAL	NECESIDADES	Ha mejorado su rendimiento debido a algunas necesidades han sido satisfechas para usted de parte de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		IMPULSOS	Ha mejorado su rendimiento debido a ciertos impulsos positivos generados por gestos de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		INCENTIVOS	Ha mejorado su rendimiento debido a algunos incentivos brindados por la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	DESEMPEÑO LABORAL	INCIDENTES CRÍTICOS	Han ocurrido hechos o situaciones que afectaron de manera positiva su rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPARACIONES MULTIPERSONALES	Ha sido enriquecedora la comparación constructiva de ciertos grupos dentro de la empresa para beneficio general.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	Ha sido favorable para su rendimiento que los resultados de su trabajo reflejen su productividad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		RETROALIMENTACIÓN DE 360 GRADOS	La retroalimentación 360 ha participado en el aumento de su rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPETENCIAS LABORALES	MOTIVACIÓN	La motivación es necesaria usualmente para mejorar en su rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		RASGOS DE PERSONALIDAD	Algunos rasgos de su personalidad han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONCEPTOS DE UNO MISMO	Conocer y valorarte como persona ha facilitado disuadir conflictos que no te permitan cumplir de manera correcta tareas en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		CONOCIMIENTOS	Sus conocimientos han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		HABILIDADES	Las habilidades que posee han facilitado el cumplimiento de tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:			Fecha 10/06/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CAPACITACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES CODIJA S.A.C., COMAS 2019".							
Apellidos y nombres del investigador: Apolinario Terreros Kelly Arabela							
Apellidos y nombres del experto: VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN	FUNCION DE CAPACITACION	SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS	Los objetivos de la empresa son usualmente de forma clara.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONTENIDO EDUCATIVO	Ha sido educativo las formas de hacer conocer planes u objetivos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		MÉTODO Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA	El método y la tecnología educativa son pertinentes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	CAPACITACION SISTEMICA	CAPACITACIÓN CRUZADA	La capacitación cruzada ha tenido resultados positivos en sus tareas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		CAPACITACIÓN A DISTANCIA	La capacitación a distancia ha sido beneficioso para su tarea.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		COACHING	El coaching lo ha comprometido más con las metas y conocimientos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	TENDENCIAS DE CAPACITACION	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Ha podido desarrollar competencias gracias a una capacitación.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PROGRAMACIÓN DE NEUROLINGÜÍSTICA	La programación neurolingüística ha sido eficaz.		<input checked="" type="checkbox"/>		
RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACION LABORAL	NECESIDADES	Ha mejorado su rendimiento debido a algunas necesidades han sido satisfechas para usted de parte de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		IMPULSOS	Ha mejorado su rendimiento debido a ciertos impulsos positivos generados por gestos de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		INCENTIVOS	Ha mejorado su rendimiento debido a algunos incentivos brindados por la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	DESEMPEÑO LABORAL	INCIDENTES CRÍTICOS	Han ocurrido hechos o situaciones que afectaron de manera positiva su rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMPARACIONES MULTIPERSONALES	Ha sido enriquecedora la comparación constructiva de ciertos grupos dentro de la empresa para beneficio general.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	Ha sido favorable para su rendimiento que los resultados de su trabajo reflejen su productividad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		RETROALIMENTACIÓN DE 360 GRADOS	La retroalimentación 360° ha participado en el aumento de su rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	COMPETENCIAS LABORALES	MOTIVACIÓN	La motivación es necesaria usualmente para mejorar en su rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		RASGOS DE PERSONALIDAD	Algunos rasgos de su personalidad han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>			

Firma del experto:		CONCEPTOS DE UNO MISMO	Conocer y valorarte como persona ha facilitado disuadir conflictos que no te permitan cumplir de manera correcta tareas en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONOCIMIENTOS	Sus conocimientos han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		HABILIDADES	Las habilidades que posee han facilitado el cumplimiento de tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Fecha: 10/06/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CAPACITACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES CODIJISA S.A.C., COMAS 2019".								
Apellidos y nombres del investigador: Apolinario Terreros Kelly Arabela								
Apellidos y nombres del experto: Dr. CANDENAS SAAVEDRA ABRAHAM								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
CAPACITACIÓN	FUNCION DE CAPACITACION	SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS	Los objetivos de la empresa son usualmente de forma clara.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓			
		CONTENIDO EDUCATIVO	Ha sido educativo las formas de hacer conocer planes u objetivos de la empresa.		✓			
		MÉTODO Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA	El método y la tecnología educativa son pertinentes.		✓			
	CAPACITACION SISTEMICA	CAPACITACIÓN CRUZADA	La capacitación cruzada ha tenido resultados positivos en sus tareas.		✓			
		CAPACITACIÓN A DISTANCIA	La capacitación a distancia ha sido beneficioso para su tarea.		✓			
		COACHING	El coaching lo ha comprometido más con las metas y conocimientos de la empresa.		✓			
	TENDENCIAS DE CAPACITACION	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Ha podido desarrollar competencias gracias a una capacitación.		✓			
		PROGRAMACIÓN DE NEUROLINGÜÍSTICA	La programación neurolingüística ha sido eficaz.		✓			
	RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACION LABORAL	NECESIDADES		Ha mejorado su rendimiento debido a algunas necesidades han sido satisfechas para usted departe de la empresa.	✓		
			IMPULSOS		Ha mejorado su rendimiento debido a ciertos impulsos positivos generados por gestos de la empresa.	✓		
INCENTIVOS			Ha mejorado su rendimiento debido a algunos incentivos brindados por la empresa.	✓				
DESEMPEÑO LABORAL		INCIDENTES CRÍTICOS	Han ocurrido hechos o situaciones que afectaron de manera positiva su rendimiento.	✓				
		COMPARACIONES MULTIPERSONALES	Ha sido enriquecedora la comparación constructiva de ciertos grupos dentro de la empresa para beneficio general.	✓				
		ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	Ha sido favorable para su rendimiento que los resultados de su trabajo reflejen su productividad.	✓				
		RETROALIMENTACIÓN DE 360 GRADOS	La retroalimentación 360° ha participado en el aumento de su rendimiento.	✓				
COMPETENCIAS LABORALES		MOTIVACIÓN	La motivación es necesaria usualmente para mejorar en su rendimiento.	✓				
		RASGOS DE PERSONALIDAD	Algunos rasgos de su personalidad ha sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas.	✓				
		CONCEPTOS DE UNO MISMO	Conocerte y valorarte como persona ha facilitado disuadir conflictos que no te permitan cumplir de manera correcta tareas en equipo.	✓				
		CONOCIMIENTOS	Sus conocimientos han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas de la empresa.	✓				
		HABILIDADES	Las habilidades que posee han facilitado el cumplimiento de tareas.	✓				
Firma del experto: 			Fecha: 10/02/19					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CAPACITACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES CODIJISA S.A.C., COMAS 2019".							
Apellidos y nombres del investigador: Apolinario Terreros Kelly Arabela							
Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTEBAN TEBORDO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAPACITACIÓN	FUNCION DE CAPACITACION	SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS	Los objetivos de la empresa son usualmente de forma clara.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
		CONTENIDO EDUCATIVO	Ha sido educativo las formas de hacer conocer planes u objetivos de la empresa.		✓		
		MÉTODO Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA	El método y la tecnología educativa son pertinentes.		✓		
	CAPACITACION SISTEMICA	CAPACITACIÓN CRUZADA	La capacitación cruzada ha tenido resultados positivos en sus tareas.		✓		
		CAPACITACIÓN A DISTANCIA	La capacitación a distancia ha sido beneficioso para su tarea.		✓		
		COACHING	El coaching lo ha comprometido más con las metas y conocimientos de la empresa.		✓		
	TENDENCIAS DE CAPACITACION	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Ha podido desarrollar competencias gracias a una capacitación.		✓		
		PROGRAMACIÓN DE NEUROLINGÜÍSTICA	La programación neurolingüística ha sido eficaz.		✓		
RENDIMIENTO LABORAL	MOTIVACION LABORAL	NECESIDADES	Ha mejorado su rendimiento debido a algunas necesidades han sido satisfechas para usted de parte de la empresa.	✓			
		IMPULSOS	Ha mejorado su rendimiento debido a ciertos impulsos positivos generados por gestos de la empresa.	✓			
		INCENTIVOS	Ha mejorado su rendimiento debido a algunos incentivos brindados por la empresa.	✓			
	DESEMPEÑO LABORAL	INCIDENTES CRÍTICOS	Han ocurrido hechos o situaciones que afectaron de manera positiva su rendimiento.	✓			
		COMPARACIONES MULTIPERSONALES	Ha sido enriquecedora la comparación constructiva de ciertos grupos dentro de la empresa para beneficio general.	✓			
		ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS	Ha sido favorable para su rendimiento que los resultados de su trabajo reflejen su productividad.	✓			
		RETROALIMENTACIÓN DE 360 GRADOS	La retroalimentación 360° ha participado en el aumento de su rendimiento.	✓			
	COMPETENCIAS LABORALES	MOTIVACIÓN	La motivación es necesaria usualmente para mejorar en su rendimiento.	✓			
		RASGOS DE PERSONALIDAD	Algunos rasgos de su personalidad han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas.	✓			
		CONCEPTOS DE UNO MISMO	Conocer y valorarte como persona ha facilitado disuadir conflictos que no te permitan cumplir de manera correcta tareas en equipo.	✓			
		CONOCIMIENTOS	Sus conocimientos han sido beneficiosos para sobresalir en algunas tareas de la empresa.	✓			
		HABILIDADES	Las habilidades que posee han facilitado el cumplimiento de tareas.	✓			
Firma del experto: <u>[Firma]</u>			Fecha: <u>10/06/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.